

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIDAD DE GRADUACIÓN PROFESIONAL
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”



**“ACTUALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS, DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL
OFRECIDA POR EL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL”**

**ROCÍO CAROLINA HERNÁNDEZ GODOY DE CALDERÓN
ELSA ALIXANDRA OSORIO HERNÁNDEZ DE POCOP**

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2014

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIDAD DE GRADUACIÓN PROFESIONAL
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”

**“ACTUALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS, DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL
OFRECIDA POR EL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL”**

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS


POR

**ROCÍO CAROLINA HERNÁNDEZ GODOY DE CALDERÓN
ELSA ALIXANDRA OSORIO HERNÁNDEZ DE POCOP**

PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGAS

EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIATURA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2014



CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

LICENCIADO ABRAHAM CORTÉZ MEJÍA
DIRECTOR

LICENCIADO MYNOR ESTUARDO LEMUS URBINA
SECRETARIO

LICENCIADA DORA JUDITH LÓPEZ AVENDAÑO
LICENCIADO RONALD GIOVANNI MORALES SÁNCHEZ
REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

LICENCIADO JUAN FERNANDO PORRES ARELLANO
REPRESENTANTE DE EGRESADOS

c.c. Control Académico

CIEPs.

Reg. 028-2014

CODIPs. 1535-2014

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

22 de agosto de 2014

Estudiantes

Rocío Carolina Hernández Godoy de Calderón

Elsa Alixandra Osorio Hernández de Pocop

Escuela de Ciencias Psicológicas

Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto VIGÉSIMO QUINTO (25º.) del Acta TREINTA Y CINCO GUIÓN DOS MIL CATORCE (35-2014), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 19 de agosto de 2014, que copiado literalmente dice:

VIGÉSIMO QUINTO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el informe Final de Investigación, titulado: **“ACTUALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS, DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OFRECIDA POR EL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL”**, de la carrera de **Licenciatura en Psicología**, realizado por:

Rocío Carolina Hernández Godoy de Calderón

Elsa Alixandra Osorio Hernández de Pocop

CARNÉ No. 2008-10067

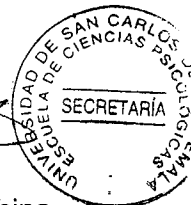
CARNÉ No. 2008-11121

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Luis Mariano Codoñer Castillo, y revisado por la Licenciada Iris Janeth Nolasco. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los Trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.

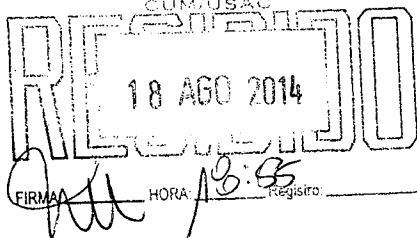
Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO



/Gaby

Escuela de Ciencias Psicológicas
Recepción e Información
CUM/USACUGP 150-2014
REG: 028-2014
REG: 506-2012**INFORME FINAL**

Guatemala, 18 de Agosto 2014

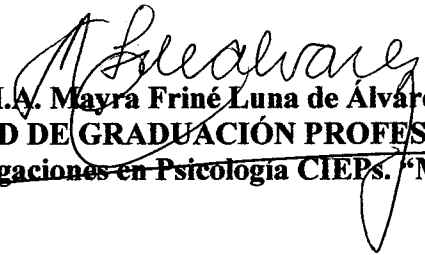
SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

Me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada Iris Janeth Noalsco ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“ACTUALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS, DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OFRECIDA POR EL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL”.

ESTUDIANTE:
Rocío Carolina Hernández Godoy de Calderón
Elsa Alixandra Osorio Hernández de Pocop**CARNE No .**
2008-10067
2008-11121**CARRERA: Licenciatura en Psicología**

El cual fue aprobado el 12 de Agosto del año en curso por la Docente encargada de esta Unidad. Se recibieron documentos originales completos el 13 de Agosto del 2014, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener ORDEN DE IMPRESIÓN.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”
M.A. Mayra Friné Luna de Álvarez
UNIDAD DE GRADUACIÓN PROFESIONAL
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. “Mayra Gutiérrez”c.c archivo
Andrea

UGP. 150-2014
REG 028-2014
REG 506-2012

Guatemala, 18 de Agosto 2014

Licenciada
Mayra Friné Luna de Álvarez
Coordinadora Unidad de Graduación
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del
INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

**“ACTUALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS, DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL
OFRECIDA POR EL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL”.**

ESTUDIANTE:
Rocio Carolina Hernández Godoy de Calderón
Elsa Alixandra Osorio Hernández de Pocop

CARNÉ No.
2008-10067
2008-11121

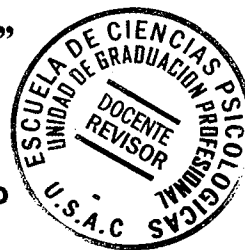
CARRERA: **Licenciatura en Psicología**

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de
Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 12 de Agosto 2014,
por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Iris Janeth Nolasco
DOCENTE REVISORA



Andrea./archivo

Guatemala 7 de mayo de 2014.

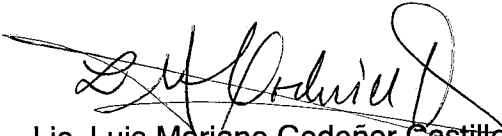
M.A. Mayra Luna de Álvarez
Unidad de Graduación Profesional
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs "Mayra Gutiérrez"
Escuela de Ciencias Psicológicas
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Estimada M.A. Luna:

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes Rocío Carolina Hernández Godoy, carné No. 200810067 y Elsa Alixandra Osorio Hernández, carné 200811121 aplicaron 61 encuestas a egresados del Departamento de Psicología Industrial de la Escuela de Ciencias Psicológicas, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, como parte del trabajo de Investigación titulado **"ACTUALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS, DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OFRECIDA POR EL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL"** en el periodo comprendido del 24 de marzo al 2 de mayo de 2014.

Las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradezco la participación en beneficio del Departamento de Psicología Industrial.

Sin otro particular, me suscribo.


Lic. Luis Mariano Codoñer Castillo
Coordinador Departamento de Psicología Industrial
Psicólogo, Colegiado 230





Escuela de Ciencias Psicológicas

Guatemala, 08 de mayo de 2014.

M.A. Mayra Luna de Álvarez
Unidad de Graduación Profesional
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs "Mayra Gutiérrez"
Escuela de Ciencias Psicológicas
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Estimada M.A. Luna:

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del informe final de investigación titulado: **"ACTUALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS, DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OFRECIDA POR EL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL."** realizado por las estudiantes: Rocío Carolina Hernández Godoy, carné 200810067 y Elsa Alixandra Osorio Hernández, carné 200811121.

El trabajo fue realizado a partir del 18 de mayo del 2012 hasta el día 7 de mayo de 2014.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por la Unidad de Graduación Profesional por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo.

Atentamente,

"Id y Enseñad a Todos"

Una firma manuscrita en tinta negra, que parece ser "Luis Mariano Codoñer Castillo", sobre una línea horizontal.

Licenciado Luis Mariano Codoñer Castillo
Coordinador Departamento de Psicología Industrial
Psicólogo, Colegiado 230

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR ROCÍO HERNÁNDEZ

ROBERTO ARTURO HERNÁNDEZ MILIAN
LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA Y AUDITORÍA
COLEGIADO 11487

POR ELSA OSORIO

BEATRIZ MARISOL QUIROZ GONZALEZ
LICENCIADA QUIMICA BIOLOGA
COLEGIADO 3998

ACTO QUE DEDICO A

DIOS: Mi fuente máxima de sabiduría y conocimiento a quien le debo absolutamente todo lo que soy y todo lo que tengo, quien me permitió la vida para alcanzar este éxito; así como la vida de cada una de las personas que me apoyaron y acompañaron en este camino, no tengo palabras para agradecerle tantas bendiciones.

MI ESPOSO: Nelson te agradezco por ser como eres, por tu apoyo, amor incondicional, paciencia, por luchar conmigo estos años y compartir momentos difíciles y también maravillosos. TE AMO

MIS HIJOS: Georginita y Pablito mis dos tesoros lindos y maravillosos por ser mi inspiración y gran motivación para alcanzar esta meta.

MI MADRE: Por ser una excelente madre, una mujer virtuosa, ejemplar y maravillosa, para mí la mejor del mundo, gracias por todo su apoyo y ánimo en los momentos que mis fuerzas se debilitaban, no tengo palabras para agradecerle todo lo que ha hecho por mí y mis hijos gracias por cuidarlos con gran esmero y dedicación.

MI PADRE: Por ser un buen padre, un hombre correcto, responsable y trabajador gracias porque en cualquier momento y a cualquier hora estuvo dispuesto a ayudarme.

MIS HERMANAS: Verónica y Claudia gracias por su amor y apoyo incondicional, son especiales en mi vida, las amo mucho.

TÍO ROBERTO: Por ser un ejemplo a seguir, lo admiro mucho por su esfuerzo, dedicación y perseverancia, gracias por compartir conmigo esta meta.

MI FAMILIA: Con mucho amor para cada uno de ustedes.

MI COMPAÑERA: Elsa gracias por todos estos años de amistad y por los buenos momentos que hemos compartido, te aprecio mucho.

MIS AMIGOS Y AMIGAS: Por lo gratos recuerdos, gracias por estar conmigo siempre.

En especial a usted que me honra con su presencia.

ROCIO CAROLINA HERNÁNDEZ GODOY

ACTO QUE DEDICO A

DIOS: Por darme la vida, la sabiduría, la fuerza y la fe para luchar por mis sueños y siempre estar conmigo en cada momento de mi vida.

MI ESPOSO: Estuardo, por apoyarme y estar conmigo en este caminar, gracias a su apoyo incondicional hoy logre llegar a una meta más en mi vida.

MI HIJO: José Javier, por ser el motor de mi vida y mi razón de seguir adelante, por haber venido a mi vida en el momento preciso.

MI MADRE: Este triunfo se lo dedico a ella, por ser el pilar de mi vida, gracias a su apoyo, consejos y sobre todo el ejemplo de mujer luchadora, quien ha estado conmigo siempre apoyándome en todo, hoy he logrado una meta en mi vida. Te amo mamá

MI PADRE: Por su apoyo incondicional

MERY Y RAN: Gracias por confiar siempre en mí y apoyarme en todas las decisiones de mi vida, por ser como unos padres para mí, son un gran ejemplo a seguir.

MIS HERMANAS: Estoy segura que sin su apoyo y ayuda hoy no estuviera cumpliendo esta meta más en mi vida.

A MIS SOBRINOS: Este logro se los dedico y quiero que sea un ejemplo para luchar por sus sueños y demostrarles que nada es imposible en la vida, que lo importante es querer hacerlo, los amo.

MI COMPAÑERA DE TESIS: Rocío, gracias por tu apoyo incondicional, por estar siempre apoyándome y luchar juntas hasta este gran sueño.

MIS AMIGOS Y AMIGAS: Gracias por su amistad sincera e incondicional y por compartir conmigo esta gran alegría.

ELSA ALIXANDRA OSORIO HERNÁNDEZ

AGRADECIMIENTOS

A LA GLORIOSA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y A LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

Por ser nuestro templo del saber.

AL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Por abrirnos sus puertas y formarnos como profesionales en el campo de la Psicología Industrial.

AL LICENCIADO MARIANO CODOÑER

Por ser un excelente profesional por su paciencia, apoyo, transmisión de conocimientos y asesoría.

A LA LICENCIADA JEANETH NOLASCO

Por su tiempo, paciencia y apoyo en la finalización de este proyecto.

A LOS EGRESADOS DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Por su participación y apoyo respondiendo la encuesta utilizada en la presente investigación.

INDICE

	Pág.
Resumen.....	3
Prólogo.....	4
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1.1 Planteamiento del problema	5
1.1.2 Marco teórico.....	7
1.1.2.1 Antecedentes de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	7
1.1.2.2 Objetivos de la Escuela de Ciencias Psicológicas.....	11
1.1.2.3 Carreras que ofrece la Escuela de Ciencias Psicológicas.....	12
1.1.2.4 Campo de actividad de la Psicología	12
1.1.2.5 Historia de la Psicología Industrial.....	13
1.1.2.6 Objetivo de la Psicología Industrial.....	13
1.1.2.7 Procesos de la administración de Recursos Humanos.....	16
1.1.2.8 Definición del Departamento de Psicología Industrial	16
1.1.2.9 Historia del Departamento de Psicología Industrial.....	14
1.1.2.10 Universidades que imparten la carrera de Psicología Industrial.....	26
1.2 Delimitación.....	27
CAPÍTULO II	
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
2.1 Técnicas.....	28
2.2 Instrumentos.....	29

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3. 1 Análisis e interpretación de resultados.....	30
---------------------------------------------------	----

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones.....	38
-----------------------	----

4.2 Recomendaciones.....	39
--------------------------	----

BIBLIOGRAFIA.....	40
-------------------	----

ANEXOS.....	41
-------------	----

RESUMEN

“ACTUALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS, DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OFRECIDA POR EL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL”

AUTORAS: Rocío Carolina Hernández Godoy / Elsa Alixandra Osorio Hernández

La visión de la Universidad de San Carlos de Guatemala es la formación de profesionales con principios éticos y excelencia académica que tengan la capacidad de favorecer el progreso de la sociedad por medio de su ejercicio profesional, la Escuela de Ciencias Psicológicas contribuye por medio del Departamento de Psicología Industrial en la formación de profesionales con altos conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes con entrenamiento andragógico capaces de desempeñarse en el campo laboral del recurso humano. El Departamento de Psicología Industrial se ha caracterizado por su alta calidad y excelencia los estudiantes son seleccionados después de un estricto proceso que entre los requisitos para ingresar están: tener un buen record de estudio, hoja de vida, carta de solicitud de ingreso y una entrevista con los docentes del mismo, es por ello la importancia de actualizar y conocer cuál ha sido el impacto al incursionar psicólogos con enfoque industrial a nivel profesional.

Para la recolección de información se utilizó un cuestionario tipo encuesta, redactado con preguntas cerradas diseñado para aplicar de forma individual, por medio del cual se obtuvo respuesta a los objetivos inicialmente planteados en la investigación, los cuales fueron actualizar los resultados de la formación profesional del año 2006 al 2013, establecer el porcentaje de egresados anualmente, conocer qué oportunidad laboral han tenido, comprobar si están satisfechos con la formación académica recibida, determinar el porcentaje de profesionales que se desempeñan como Psicólogos en el área Industrial; así como el porcentaje de profesionales egresados que se desempeña en otras áreas de la psicología. Se comprobó la efectividad del Departamento de Psicología Industrial, en la formación de profesionales en esta área por medio de los resultados de la investigación, se actualizó la base de datos y dicha información será de beneficio para el mismo, ya que por medio de ello se conocieron las fortalezas así como las áreas de mejora lo cual ayudará para hacer enmiendas al contenido curricular.

PRÓLOGO

El objetivo del Departamento de Psicología Industrial es formar profesionales con altos conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes en este campo de la Psicología. En el transcurso del tiempo se ha caracterizado por su excelencia por ello surge la necesidad de conocer el impacto que este tiene, de evaluar sus avances constantemente para hacer mejoras a sus contenidos curriculares.

Anualmente egresan de cuarenta y ocho a cincuenta profesionales en el área de Psicología Industrial a quienes es necesario darle seguimiento para conocer su inserción en el mercado laboral de recursos humanos; existen dos investigaciones que abarcan desde la fundación del Departamento de Psicología hasta el año 2005, por lo que fue necesario actualizar la información a la fecha.

Los objetivos planteados en la investigación son actualizar los resultados de la formación profesional del año 2006 al 2013, establecer el porcentaje de egresados anualmente, conocer qué oportunidad laboral han tenido, comprobar si están satisfechos con la formación académica recibida, determinar el porcentaje de profesionales que se desempeñan como Psicólogos en el área Industrial; así como el porcentaje de profesionales egresados que se desempeña en otras áreas de la psicología.

Este estudio se desarrolló con los egresados de las últimas ocho promociones y se obtuvo información importante que será de beneficio para el departamento de Psicología Industrial ya que le permitirá conocer y medir su impacto en la formación de profesionales, así también conocer su áreas de mejora y con ello hacer enmiendas para seguir instruyendo profesionales de éxito.

Una de las limitantes en esta investigación fue contactar a varios de los profesionales egresados que debido a su nivel jerárquico de trabajo en su momento se encontraban de viaje o en distintas ocupaciones que les impedía responder, lo cual complicó obtener las sesenta y un encuestas respondidas. Por ello agradecemos al Licenciado Mariano Codoñer, fundador del Departamento por el apoyo en este proceso así también a las personas que respondieron la encuesta.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Universidad de San Carlos de Guatemala tiene como visión la formación de profesionales con principios éticos y excelencia académica para que tengan la capacidad de contribuir al mejoramiento de la sociedad por medio de su ejercicio profesional. La Escuela de Ciencias Psicológicas como parte integral de la Universidad vela porque se lleve a cabo una buena formación en los futuros profesionales ya que es parte del reglamento de dicha casa de estudios y el Departamento de Psicología Industrial tiene como fin la formación de profesionales con altos conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes con entrenamiento andragógico capaces de desempeñarse en el campo laboral tanto a nivel nacional como en el extranjero. ¹

El Departamento de Psicología Industrial ha funcionado únicamente a partir de los grados de cuarto y quinto de la carrera de Licenciatura en Psicología, siendo que al completar el pensum de estudios, a los estudiantes se les otorga un diploma que consta que ha realizado su práctica en esta área. Durante estos dos años los estudiantes son estrictamente formados con conocimientos específicos para incursionarse en el mercado laboral de Recursos Humanos.

Dicho departamento inició en el año 1994 en calidad de plan piloto y se ha caracterizado por su excelencia en la formación de profesionales en el campo de la Psicología Industrial, los estudiantes son admitidos luego de un estricto criterio de selección por méritos, todos los profesores son especialistas en el campo y brindan atención especializada por medio de labores de docencia directa, asesoría en investigación, supervisión de prácticas y extensión.

¹Guatemala, Universidad de San Carlos de. <https://www.usac.edu.gt/>. [En línea] Universidad de San Carlos de Guatemala. [Citado el: 27 de Febrero de 2014.]

Debido a que es un departamento de alta calidad constantemente es necesario conocer sus avances y efectividad, es por ello que el objetivo de este estudio es evaluar el impacto que ha tenido al incursionar profesionales en el campo laboral, así como actualizar la base de datos de egresados del año 2006 al 2013.² Para llevarse a cabo esta actualización de datos en años anteriores se ha contactado a egresados de las diferentes promociones del año 1994 al 2005 al inicio se hizo fácil ubicarlos; sin embargo con el paso del tiempo esto se convierte en una red de profesionales que egresa por cada promoción, por lo que se dificulta un poco más conocer acerca de su desarrollo profesional, es por ello que se ha hecho necesario e importante conocer los resultados del año 2006 al 2013, de esta manera contribuir a la actualización de esta importante base de datos.

Para abordar dicha problemática se contactó a los egresados del periodo antes mencionado lo cual nos permitió responder las siguientes interrogantes: ¿Qué oportunidad tiene el estudiante egresado del Departamento de Psicología Industrial en el mercado de trabajo?, ¿Los egresados tienen la formación académica necesaria para enfrentarse a la realidad profesional?, ¿Qué porcentaje de egresados se desempeñan como psicólogos industriales?, ¿Qué porcentaje de egresados del Departamento de Psicología Industrial se desempeñan en otras áreas de la Psicología? ¿Están o no satisfechos con la formación recibida?, también se les solicitó recomendaciones para mejorar el perfil de los egresados y con ello hacer enmiendas al contenido curricular, así como actualizar la base de datos.

Entre las técnicas de recolección de datos utilizadas está la observación y la entrevista y el instrumento diseñado para obtener información fue un cuestionario tipo encuesta con preguntas cerradas de fácil comprensión para aplicar de forma individual a cada egresado del departamento de Psicología Industrial a quienes se les contactó de manera personal, telefónica y/o a través de correo electrónico, por medio de una base de datos proporcionada por el coordinador y fundador del mismo.

²CODOÑER CASTILLO, Luis Mariano. Historia del Departamento de Psicología Industrial. Guatemala : s.n., 2011.

1.1.2 MARCO TEÓRICO

1.1.2.1 ANTECEDENTES DE LA FUNDACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

El primer antecedente de la fundación de la Universidad de San Carlos de Guatemala es la gestión del primer Obispo Licenciado Francisco Marroquín ante el Monarca Español en su carta de fecha 1° de agosto de 1548, en la cual solicita la autorización para fundar una universidad en la ciudad de Santiago de Guatemala, hoy Antigua Guatemala. Posteriormente el Ayuntamiento de la Ciudad de Santiago de Guatemala, la Real Audiencia y varias de las órdenes religiosas, también enviaron similares peticiones: la necesidad de una institución de educación superior era evidente. Sin embargo, entre la primera solicitud y la fundación de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se establecieron Colegios de Artes, Teología y Filosofía.

El primer colegio es producto de la última voluntad del Obispo Marroquín, quien antes de fallecer en 1563, en su testamento dejó varios bienes para que se fundara un Colegio de Artes, Teología y otras ciencias lo que se logró en 1620 al establecerse el Colegio Santo Tomás de Aquino. Luego en los inicios del Siglo XVII se fundó el Colegio San Lucas por la Orden de la Compañía de Jesús a estas instituciones le siguieron el Colegio de Santo Domingo y el Tridentino. Las primeras autorizaciones para dar grados universitarios se concedieron a estos Colegios, en vista de la ausencia de una Universidad. Existen abundantes datos históricos de las solicitudes del Colegio de San Lucas ante la autoridad Real para convertirse en Universidad. El 5 de julio de 1673 se recibió la Real Cédula que ordenaba que se hiciere una Junta en la ciudad de Santiago de Guatemala, formada por el Presidente de la Real Audiencia, el Oidor más antiguo y el Fiscal de ella, el Obispo y el Deán, para que analizaran las conveniencias o inconveniencias de la fundación de una universidad. Dicha Junta informó sobre la necesidad de contar con una institución universitaria derivado de lo cual se fundó la Universidad de San Carlos de Guatemala, en su orden de fundación la cuarta del Continente Americano.

FUNDACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

El 31 de enero de 1676, el Monarca Español Carlos II promulgó la Real Cédula de Fundación de la Universidad documento que llegó a Guatemala el 26 de octubre de 1676, lo que se tradujo en alegría y júbilo en el Reino de Guatemala.

Las primeras siete cátedras impartidas en la Universidad fueron a) Teología Escolástica, b) Teología Moral, c) Cánones, d) Leyes, e) Medicina y f) Dos de Lenguas.

La Universidad de San Carlos abrió por primera vez sus puertas el 7 de enero de 1681 a sesenta estudiantes inscritos: 7 estudiantes de Teología, 36 de Filosofía y los restantes de Instituta y Cakchiquel.

En ese año, se realiza la primera protesta estudiantil por los primeros alumnos de Leyes y Derecho Canónico, debido a que los profesores nombrados en forma interina no inician sus clases y el 3 de febrero de 1681 piden a las autoridades universitarias el nombramiento del Licenciado Antonio Dávila Quiñones para la Cátedra Prima de Leyes, la cual es autorizada el 10 de febrero del mismo año. Los primeros estudiantes de Derecho fueron Ignacio de Mármol, José Guillén, Antonio de Arría y Jacinto Jaime Moreno.

El Fiscal Urquiola se desempeñó como Juez Superintendente y con funciones de Rector Provisional. En octubre de 1686 tomó posesión como Primer Rector el Doctor José de Baños y Sotomayor.

El Papa Ignacio XI emite la Bula Ex – Suprema el 18 de julio de 1687, en la cual se otorga a la Universidad de Guatemala el título de Pontificia, quedando en forma definitiva el nombre de Real y Pontificia Universidad de San Carlos, en honor a San Carlos de Borromeo, santo que dedicó su vida a la vocación de servicio comunitario.

La Universidad otorgaba los grados de Bachiller, Licenciado, Maestro y Doctor. El primer indígena que se graduó como Doctor en Derecho fue Tomás Pech, quién también ganó por oposición la Cátedra Prima de Leyes.

También figura un mestizo de origen humilde que se graduó de Doctor en Medicina, Manuel Trinidad de Avalos y Porres, quién fundó en el Siglo XVIII la investigación científica, realizando experimentos médicos de gran importancia.

La Constitución de la Universidad exigía la libertad de cátedra; asimismo obligaba a que se leyesen doctrinas filosóficas contrarias para motivar la dialéctica y la discusión de las ideas.

El 8 de abril de 1920, el Congreso de la República, ante la presión de los habitantes, aprobó un punto en el que señalaba claramente los trastornos mentales del presidente de la República, por lo que la Asamblea lo depuso. Sin embargo, a partir de ese momento se desarrollaron los acontecimientos conocidos como la Semana Trágica, en la cual los estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala fueron la avanzada por el derrocamiento del dictador. Por lo anterior, los estudiantes decidieron el 22 de mayo de 1920 fundar la Asociación de Estudiantes Universitarios AEU, en la Escuela Manuel Cabrera, ubicada en la 14 calle entre 12 y 13 avenida de la zona 1, de la ciudad de Guatemala.

Fue hasta 1927, bajo el gobierno de Lázaro Chacón cuando la Universidad retoma su nombre de Universidad de San Carlos de Guatemala.

El 31 de marzo de 1945, el Congreso de la República promulgó la primera Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala en su periodo autónomo, que fue mejorada por el Decreto 325 de fecha 17 de enero de 1947.

El primer Rector electo democráticamente por estudiantes, docentes y profesionales, en el periodo autónomo fue el Doctor Carlos Martínez Durán, elector

por dos periodos el primero de 1945-1950 y el segundo 1958-1962. El Rector Martínez Durán tuvo la visión de adquirir los terrenos en donde actualmente está construida nuestra Universidad e impulsó la fundación de Centros Universitarios en el área departamental, siendo el primero el Centro Universitario de Occidente, en la ciudad de Quetzaltenango.

En esta época se tuvo a un docente investigador como Rector, con gran visión del papel de la Universidad dentro de la problemática nacional y su deontología. De esta manera la Universidad de San Carlos de Guatemala se desarrolló en esas áreas y se presentó al mundo como una Universidad comprometida con el quehacer popular mediante su vocación de servicio.

ID Y ENSEÑAD A TODOS

Ite et docete omnes gentes, “Id y enseñad a todas las naciones”, sería la traducción correcta. Esta frase data de la Santa Biblia. Lectura del Santo Evangelio según San Mateo 28:16-19 “En aquel tiempo, los once discípulos se fueron a Galilea y subieron al monte al que Jesús los había citado. Al ver a Jesús se postraron aunque algunos titubeaban. Entonces se acercó a ellos y les dijo: “Me ha sido dado todo poder en el cielo y en la tierra. Id, pues, y enseñad a todas las naciones”³

MISIÓN Y VISIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Misión

En su carácter de única universidad estatal le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del estado y la educación estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales.

³Sagastume Gemmel, Marco Antonio, Síntesis Histórica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Editorial Universitario, Guatemala 2011.

Visión

La Universidad de San Carlos de Guatemala es la institución de educación superior estatal, autónoma, con una cultura democrática, con enfoque multi e intercultural, vinculada y comprometida con el desarrollo científico, social y humanista, con una gestión actualizada, dinámica y efectiva y con recursos óptimamente utilizados para alcanzar sus fines y objetivos, formadora de profesionales con principios éticos y excelencia académica.⁴

1.1.2.OBJETIVOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

OBJETIVOS GENERALES

- Formar profesionales en Psicología y en las Ciencias de la Actividad Física capaces de intervenir humana científica y técnicamente en forma eficaz y positiva, para atender la salud mental y el desarrollo físico de la población guatemalteca.
- Impulsar el desarrollo de la investigación científica en el área de las ciencias psicológicas y la actividad física, con vistas a lograr un mejor conocimiento de la realidad nacional para contribuir a la solución de los problemas de la población guatemalteca, en los aspectos de su competencia profesional.
- Capacitar metodológicamente y técnicamente al estudiante de psicología y de la actividad física, como futuro profesional para estudiar, describir y comprender al individuo y a la sociedad guatemalteca.⁵

⁴**Guatemala, Universidad de San Carlos de.** <https://www.usac.edu.gt/>. [En línea] Universidad de San Carlos de Guatemala. [Citado el: 27 de Febrero de 2014.] <https://www.usac.edu.gt/>.

⁵**USAC, Escuela de Ciencias Psicológicas.** <http://www.usac.edu.gt/archivos/cienciaspscpsiologia.pdf>. [En línea] Escuela de Ciencias Psicológicas USAC. [Citado el: 20 de Agosto de 2013.]

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Formar profesionales en los diferentes campos o áreas de la psicología clínica, laboral, industrial, vocacional social, educativa; y de la educación física y recreación en el número, cantidad y tiempos óptimos.
- Capacitar al estudiante de psicología para aplicar los métodos, técnicas, instrumentos y procedimientos de la psicología a través de actividades docentes, de investigación y prácticas psicológicas.
- Velar porque el plan de estudios sea dinámico, funcional e integral.
- Mantener vínculos inter e intra institucionales para el desarrollo de los programas de prácticas psicológicas con proyección de servicios a la población.⁶

1.1.2.3 CARRERAS QUE OFRECE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Licenciatura en Psicología 01.

Profesorado en Enseñanza Media en Psicología 02.

Orientación Vocacional y Laboral 03.

Terapia Ocupacional y Recreativa 04.

Terapia de Lenguaje 05.

Profesorado en Educación Especial 06

1.1.2.4 CAMPO DE ACTIVIDAD DE LA PSICOLOGÍA

El campo de acción del psicólogo o del técnico graduado en alguna carrera corta congruente con los objetivos y preparación académica, teórico-práctica, puede desarrollar actividades profesionales con gran amplitud de actuación en el área educativa, clínica, social y laboral en instituciones hospitalarias, clínicas, centros de recuperación de menores, instituciones de rehabilitación, centros penitenciarios, escuelas y centros de educación superior, así como centros de educación especial.

⁶USAC, Escuela de Ciencias Psicológicas.

<http://www.usac.edu.gt/archivos/cienciaspscpsiologia.pdf>. [En línea] Escuela de Ciencias Psicológicas USAC. [Citado el: 20 de Agosto de 2013.]

Dependiendo de la especialización profesional en el campo de actividades docentes, puede desempeñarse en instituciones privadas, semi privadas y estatales, en el ejercicio de la docencia y ejercicio profesional.

1.1.2.5 HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

La psicología Industrial es la aplicación de los métodos, acontecimientos y principios de la psicología a las personas en el trabajo, fue fundada formalmente a principios del siglo XX, muchos autores coinciden en atribuir el origen de la psicología industrial al profesor Walter Dill Scott. La Primera Guerra Mundial marcó el nacimiento de la psicología industrial como una disciplina de suma importancia y utilidad. Ante la necesidad de seleccionar y clasificar a millones de reclutas, el ejército comisionó a un grupo de psicólogos para que idearan un test de inteligencia general.

Se desarrollaron dos tests: el Army alfa para personas que sabían leer y el Army beta para analfabetos. El éxito de ambos indujo de inmediato a desarrollar otros, destinados a la selección de los candidatos a oficiales y a recibir adiestramiento de pilotos, así como para otras clasificaciones militares. Esta experiencia militar sentó las bases de una dinámica proliferación de las actividades de la psicología industrial, una vez terminada la guerra. El campo de la psicología industrial se amplió considerablemente en 1924. La Segunda Guerra Mundial introdujo a más de 2 000 psicólogos en el esfuerzo bélico. Su principal contribución, lo mismo que en la Primera Guerra Mundial, consistió en aplicar tests, seleccionar y clasificar a millones de reclutas para asignarlos a varias ramas del servicio.⁷

1.1.2.6 OBJETIVO DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

El principal objetivo de la aplicación de la Psicología Industrial es predecir el comportamiento o exponer algún cambio en el que deberá realizarse posteriormente.

⁷SCHULTZ, Duane P. *Psicología Industrial*. México, D.F. : McGraw-Hill, 1985. Págs. 03-28

La profesión de la psicología puede presentar una colaboración positiva a todos los elementos del complejo industrial. La psicología industrial y organizacional es el estudio científico del comportamiento dentro del ámbito de los negocios y la industria. Por lo tanto está interesada en el comportamiento de tres amplias clasificaciones de individuos: los trabajadores, los administradores y los consumidores. La psicología industrial moderna estudia el comportamiento con el propósito de aprovechar al máximo la potencialidad de ejecución y satisfacción de personal. Por lo tanto tiene responsabilidad para con los empleados y los patrones.⁸

1.1.2.7 PROCESOS DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

La administración del recurso humano, es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. La administración moderna de recursos humanos consiste en varias actividades integradas con el propósito de obtener efectos sinérgicos y multiplicadores, tanto para las organizaciones como para las personas que trabajan en ella.

PROCESO PARA INTEGRAR A LAS PERSONAS

Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas, incluyen el reclutamiento y la selección de personal.

PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS

Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño

⁸**SIEGEL, Laurence.** *Psicología de las Organizaciones*. México ,D.F. : Editorial Continental de S.A. de C.V., 1983. Págs. 19-40

organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño.

PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS

Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales.

PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS

Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implica la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad.

PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS

Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales.

PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS

Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa.⁹

⁹CHIAVENATO, Idalberto. "Gestión del Talento Humano". México, D.F. : McGraw-Hill, 2008. Págs. 277-369

1.1.2.8 DEFINICION DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

El Departamento de Psicología Industrial es la unidad académico administrativa encargada de planificar, organizar, evaluar y controlar los planes y programas de estudio de la Escuela de Ciencias Psicológicas, orientados a la formación teórico práctica de los estudiantes en el campo de aplicación de la Psicología Industrial.

Para su funcionamiento cuenta con una Coordinación, que reporta directamente a la Dirección de la Escuela, y con profesores titulares y auxiliares que llevan a cabo la realización labores de docencia, investigación y extensión con los estudiantes de cuarto y quinto grados, que son admitidos al Departamento luego de un proceso de selección por méritos, que fue establecido desde su fundación.

Lo anterior es una característica fundamental de este Departamento, pues desde sus inicios se ha mantenido un estricto criterio de selección, tanto para el personal docente, como para los estudiantes que ingresan al mismo.

Es por ello que todos los profesores son especialistas en el campo de la Psicología Industrial, con reconocida trayectoria en el gremio de psicólogos industriales de Guatemala. Y en el caso de los estudiantes, fue la primera sección de una unidad académica dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala en la que se realizó un proceso de selección de ingreso (1995), situación que es en la actualidad práctica común en toda la USAC.¹⁰

1.1.2.9 HISTORIA DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

El Departamento de Psicología Industrial nació, en calidad de Plan Piloto, como respuesta a la inquietud puesta de manifiesto por un grupo de estudiantes de la Escuela de Ciencias Psicológicas durante el Ciclo Académico 1994, que coincidía

¹⁰ CODOÑER CASTILLO, Luis Mariano. Historia del Departamento de Psicología Industrial. Guatemala : s.n., 2011.

con la intención de un grupo de profesores por iniciar la diversificación de la enseñanza dentro de la misma. El primer grupo de estudiantes, en número de 13, inició su formación en el área de Psicología Industrial durante 1995, habiendo egresado al año siguiente luego de haber llenado los requisitos académicos de formación teórico-práctica que fueron establecidos en programas que se desarrollaron específicamente para tal fin.

Durante 1996, se dio inicio a la formación del segundo grupo de estudiantes y principió la búsqueda de integración entre los contenidos ofrecidos en los primeros tres años de estudios dentro de la Carrera de Orientación Escolar, Vocacional y Laboral, con miras a la integración total para el año 2000 y consecuentemente, el inicio de las gestiones necesarias para la creación de la Licenciatura en Psicología Industrial. No obstante ello, durante los últimos años, derivado de acontecimientos de diversa índole que han caracterizado el funcionamiento de esta Unidad Académica, tal objetivo ya no se concretó, por lo que hasta la fecha el departamento ha venido funcionando únicamente a partir de los grados cuarto y quinto de la Carrera de Licenciatura en Psicología, siendo que al completar el pensum de estudios, a los estudiantes se les otorga un Diplomado en el Área de Psicología Industrial.

Todos los años se realiza un proceso de selección de estudiantes para su ingreso al departamento, habiendo sido evidente durante todos los años el alto grado de interés que dentro del estudiantado de nuestra Escuela despierta el programa, pues en algunos años ha habido hasta 180 candidatos del grupo de estudiantes que va del tercer al cuarto año de estudios. Sin embargo, por las limitaciones en cuanto al número de profesores, así como por las características de atención personalizada que se les brinda a los estudiantes, no es posible satisfacer esa demanda, ya que los profesores atienden los programas de Docencia Directa, Supervisión de Prácticas y Asesoría en Investigación. Por ello, el año que más estudiantes se aceptaron, ingresaron 24 alumnos al cuarto año y ello representó serios problemas en cuanto a su atención y formación.

No obstante los inconvenientes mencionados en los párrafos anteriores, el 8 de Febrero del año 2007, según Punto Tercero, del Acta número 05-2007, el Consejo Directivo aprobó la creación del Departamento de Psicología Industrial dentro de la estructura administrativa de esta Unidad Académica.

Con el propósito de evaluar el impacto que los programas del Departamento han tenido en el mercado laboral, así como en la formación de psicólogos industriales, se han realizado dos trabajos de investigación, uno en 2002 y el otro en 2005, en los que se han podido identificar logros significativos. Entre ellos cabe mencionar los siguientes:

- 407 estudiantes egresados (16 promociones al año 2005), a quienes se les ha extendido un Diploma que valida sus estudios en el área de Psicología Industrial.
- 44% de los egresados han conseguido una colocación en trabajos relacionados con la especialidad inmediatamente después de egresar del Departamento.
- 82 % de los egresados se han colocado en el mercado laboral antes de transcurrido un año de haber egresado
- 93% de los egresados que no trabajaban en el campo de la Psicología Industrial cuando ingresaron al Departamento, han conseguido trabajo en dicho campo
- En cuanto a rendimiento estudiantil, únicamente han sido reprobados 4 estudiantes en los catorce años de funcionamiento
- En lo relacionado con repitencia, solamente 4 estudiantes han repetido por haber abandonado sus estudios, con causas plenamente justificadas. Lo cual contrasta con los niveles de repitencia en otras áreas de la Escuela y en otras unidades académicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 6 de cada 10 estudiantes reciben oferta de empleo como resultado de la realización de sus prácticas supervisadas, con lo que al egresar, aquellos

que así lo deciden, ya están trabajando en el campo de aplicación de la Psicología Industrial.

- El rango de los salarios de los estudiantes cuando ingresan al programa oscila en el intervalo de menos de Q3,000 a Q6,000 mensuales. Mientras que ese rango se incrementa al intervalo de Q3,000 a más de Q18,000 mensuales luego de haber transcurrido tres años de haber egresado del Departamento.
- El 96% de los egresados opina que la formación recibida en el Departamento de Psicología Industrial le ha sido útil para incursionar en el campo profesional.
- 7 de cada 10 egresados considera que los contenidos del pensum de estudios del Departamento está acorde a la realidad laboral que han encontrado.
- 9 de cada 10 de los egresados labora actualmente como Psicólogo Industrial.
- Hace diez años en muchas empresas se establecía como requisito para ingreso el no haber egresado de esta Casa de Estudios. Actualmente, antes de que inicie el Ciclo Lectivo están colocados en Centros de Práctica que funcionan en empresas e instituciones guatemaltecas casi la totalidad de nuestros estudiantes.
- Muchos de nuestros egresados se desempeñan en puestos importantes dentro de multiplicidad de empresas nacionales e internacionales, incluyendo a varios de ellos que tienen cargos en la Alta Gerencia y a nivel Internacional.¹¹

¹¹**CODOÑER CASTILLO, Luis Mariano.** Historia del Departamento de Psicología Industrial. Guatemala : s.n., 2011.

OBJETIVOS DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL

- Facilitar a los estudiantes de la Carrera de Licenciatura en Psicología, egresar con un Diplomado reconocido oficialmente por la Universidad de San Carlos de Guatemala, en uno de los campos de aplicación de mayor demanda actual en Guatemala.
- Entrenar a los estudiantes para que al momento de enfrentar el campo profesional, puedan competir, tanto en conocimientos relacionados con la Psicología Industrial y ciencias afines, como en la aplicación de tecnología relacionada con este campo de aplicación.
- Formar estudiantes con sólidos conocimientos en el campo de la Psicología Industrial, capaces de insertarse y competir en el mercado laboral guatemalteco.
- Facilitar a los estudiantes la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades y actitudes profesionales, mediante la docencia directa, prácticas supervisadas y trabajos de investigación.
- Desarrollar en los estudiantes capacidad de investigar los fenómenos psicológicos, sociales, culturales y espirituales que se manifiestan en el ámbito industrial.

ORIENTACIÓN METODOLÓGICA

El Pensum de estudios comprende la definición y descripción del campo de acción de la Psicología Industrial, así como un esbozo de las principales tareas específicas que en ésta se realizan; tales como: Análisis de puestos, reclutamiento, selección, inducción y capacitación del personal; motivación y satisfacción en el trabajo; evaluación del desempeño. Además, técnicas psicométricas aplicadas a la selección de personal; técnicas para el análisis de las características físicas, psíquicas y sociales que son necesarias para el desempeño de un puesto, políticas de desarrollo humano dentro del trabajo, higiene y seguridad industrial.

Durante el cuarto año, los estudiantes son entrenados en la aplicación de las técnicas que han demostrado mayor efectividad en los programas que con mayor frecuencia se utilizan en Guatemala, por lo cual se profundiza en temas referentes a Reclutamiento y Selección, Inducción y Capacitación del Personal.

Sin embargo, a fin de ofrecerles una panorámica completa de los programas que se aplican en el campo de la Administración de los Recursos Humanos, como una de las ramas de mayor empleo en nuestro país, en pequeños grupos desarrollan temas tales como Análisis de Puestos, Evaluación del Desempeño, Clima Organizacional y Seguridad Industrial, a través de investigaciones bibliográficas y de campo.

Los estudiantes de quinto año son ubicados en empresas en las que se requiere de su apoyo y se les asesora para que puedan realizar una labor efectiva en las mismas, con un enfoque a la satisfacción de las necesidades de los centros de práctica. Es por ello que son dichos centros los que determinan el tipo de actividades en las que requieren apoyo y el equipo docente del Departamento asesora a los estudiantes para que se desempeñen adecuadamente. Además, reciben implementación teórica referente a temas estratégicos en el campo de la Psicología Industrial, para los cuales se invita a expertos en diferentes campos y los profesores del programa desarrollan temas centrales, orientados a formarles en cuanto al rol que el psicólogo industrial desempeña en el ambiente empresarial moderno. Además de ello, durante el Quinto Año, realizan un trabajo de investigación de campo, elegido por las empresas en las que realizan sus prácticas supervisadas, el cual es asesorado por el profesor a cargo de este grado.

FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

- Establecer los lineamientos generales de la formación de los estudiantes del Departamento.

- Planificar, organizar, evaluar y controlar el funcionamiento de los programas de formación en el área de la Psicología Industrial en aspectos de docencia, investigación y extensión.
- Planificar las actividades generales para cada ciclo académico.
- Establecer y organizar los mecanismos y procedimientos de ingreso de los estudiantes al Departamento.
- Establecer relaciones interinstitucionales con entidades nacionales e internacionales.
- Representar a las autoridades de la Escuela de Ciencias Psicológicas ante foros y organizaciones relacionadas con el campo de la Psicología Industrial.
- Dirigir las actividades de docencia, investigación y extensión de los estudiantes del Departamento.
- Evaluar el funcionamiento de sus distintos programas a fin de implementar medidas preventivas y correctivas, dentro de un marco de mejora continua.
- Establecer comunicación con otras universidades de Guatemala y otros países del mundo que se dediquen a la formación de psicólogos industriales.
- Delinear y proponer a las autoridades de la Escuela cartas de entendimiento con instituciones nacionales e internacionales.
- Participar en comisiones, especiales designadas por la Dirección de la Escuela.
- Organizar la supervisión de los estudiantes practicantes.
- Establecer los criterios y normas de evaluación de los estudiantes que pertenecen al Departamento.

CONTENIDO CURRICULAR

- Introducción a la Psicología Industrial y sus campos de aplicación.
- Gestión de Recursos Humanos
 - La evolución de la gestión de recursos humanos, el enfoque actual.
 - Descripción de los subsistemas de administración de recursos humanos.
 - El enfoque de la gestión en RRHH: De línea, de staff, dual.
 - Indicadores de la gestión de recursos humanos (volumen, tiempo, productividad, etc.)
- Reclutamiento y Selección
 - Etapas del proceso.
 - La preparación para la selección
 - Reclutamiento con creatividad (cómo aplicar el mercadeo a la captación de candidatos)
 - Utilización de medios de reclutamiento alternativo.
 - Importancia de un buen proceso de selección, las repercusiones de un proceso deficiente.
 - Lo que se hace, lo que se debería hacer.
 - Métodos alternativos a utilizar en el proceso de selección (más allá que la entrevista convencional)
 - Estrategias a aplicar antes de entrevistar, durante la entrevista y después de la entrevista.
 - Cuando utilizarlas, ventajas y desventajas de cada tipo de entrevista.
 - La entrevista basada en competencias.
 - La elección de pruebas de selección, orientación, clases, aplicación.
- La Inducción de Personal
 - Concepto y definición
 - Fases y recursos para la Inducción
 - El seguimiento a la inducción y adaptación al puesto de trabajo

- **Capacitación, Formación y Desarrollo de Personal**
 - Pedagogía Vs. Andragogía
 - Detección de necesidades de capacitación
 - Diferencia entre capacitación y entrenamiento
 - Diseño de planes y programas
 - Utilización de medios y recursos alternativos

- **Sistemas de Reconocimiento y recompensa**
 - Principales teorías de la motivación humana.
 - Empowerment.
 - El proceso de la motivación continúa.
 - Los programas de reconocimiento, bases para su diseño.
 - Lo que debe evitarse para no generar perdedores.
 - Programas de reconocimiento formal e informal.
 - Los reconocimientos individuales y grupales, su impacto en la productividad.
 - La selección de programas de beneficios y su adecuada administración

- **Cultura y Clima Organizacional**
 - Componentes de la cultura organizacional.
 - La Investigación y determinación de rasgos de cultura, conocer a los empleados.
 - La influencia de los grupos sociales que componen una organización.
 - Procesos de investigación en las organizaciones.
 - La utilización del conocimiento de las personas y su impacto en la eficiencia.
 - Aportes de áreas relacionadas con la administración del personal, la sociología, la antropología, etc.

- **Medición de la satisfacción de los trabajadores**
 - Objetivos de la evaluación.
 - Los métodos más utilizados, encuestas, entrevistas, grupos de enfoque.
 - El enfoque cuantitativo, versus, el enfoque cualitativo.

- Programas de seguimiento a la mejora.
- El impacto positivo o negativo de la medición de satisfacción de empleados.
- Evaluación del Desempeño
 - Concepto, definición y fines.
 - Sistemas y técnicas más utilizadas.
 - Preparación para la evaluación del desempeño.
 - Métodos alternativos de evaluación del desempeño.
 - Evaluación 360°.
 - Comparación con otros métodos de evaluación.
 - La entrevista de evaluación.
- Salud Ocupacional y Seguridad Industrial
 - Aspectos legales.
 - Componentes de un programa de SOSI
 - Elaboración de un manual.
 - Mapeo de riesgos.
 - Formación y capacitación de brigadas.
- Aspectos Legales en las Relaciones Laborales
 - El TLC y su impacto en lo laboral.
 - Constitución Política de la República.
 - Código de trabajo
 - La OIT y los convenios internacionales
 - Los reglamentos internos de trabajo.
 - Aplicación de medidas disciplinarias.
- Administración de Puestos y Salarios
 - Concepto y definición de la compensación
 - Sistemas de administración de puestos y salarios
 - Valuación y categorización de puestos
 - Administración de escalas salariales

- Competencias Laborales
 - La gestión por competencias
 - Subsistemas de RRHH administrados por competencias¹²

1.1.2.10 UNIVERSIDADES QUE IMPARTEN LA CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL.

- Universidad de San Carlos de Guatemala¹³
- Universidad Francisco Marroquín (UFM)¹⁴
- Universidad Rafael Landívar (URL)¹⁵
- Universidad del Valle de Guatemala (UVG)¹⁶
- Universidad de San Pablo de Guatemala (USPG)¹⁷
- Universidad Mariano Gálvez (UMG)¹⁸
- Universidad Galileo¹⁹
- Universidad Panamericana de Guatemala (UPANA)²⁰

¹² **CODOÑER CASTILLO, Luis Mariano.** Historia del Departamento de Psicología Industrial. Guatemala : s.n., 2011.

¹³ **USAC, Facultad de Ciencias Económicas.** http://www.usac.edu.gt/secundario_dua.php?c=5261&f=pgeco. [En línea] USAC. [Citado el: 15 de enero de 2014.]

¹⁴ **Universidad Francisco Marroquín.** <http://www.carrerasuniversitarias.com/universidad-francisco->. [En línea] [Citado el: 23 de Julio de 2012.]

¹⁵ **Universidad Rafael Landívar.** <https://www.url.edu.gt/Portalurl/>-. [En línea] [Citado el: 23 de Julio de 2012.]

¹⁶ **Universidad del Valle de Guatemala.** <http://www.uvg.edu.gt> [En línea] Universidad Del Valle de Guatemala, 06 de 10 de 2012.

¹⁷ **Universidad San Pablo de Guatemala.** <http://www.uspg.com.gt> [En línea] Universidad San Pablo de Guatemala , 02 de agosto de 2012.

¹⁸ **Universidad Mariano Gálvez.** <http://www.umg.com.gt>. [En línea] Universidad Mariano Gálvez, 23 de julio de 2012.

¹⁹ **Universidad Galileo.** <http://www.galileo.edu/>. <http://www.galileo.edu/>. [En línea] , 06 de julio de 2012.

²⁰ **Universidad Panamericana de Guatemala.** <http://www.upana.com.gt>. [En línea] 15 de septiembre de 2012.

1.2 DELIMITACIÓN

La investigación se llevó a cabo con egresados del Departamento de Psicología Industrial del año 2006 al 2013, entre las edades de 22 a 50 años a quienes se aplicó de manera individual un cuestionario tipo encuesta diseñado con preguntas cerradas de fácil comprensión el cual ayudo a conocer el impacto de dicho departamento en la formación de profesionales en esa área de la Psicología y debido a que cada año egresan varios profesionales del Departamento existe una desactualización, de aquí nace la necesidad de realizar la presente investigación.

Se aplicó el instrumento a 61 egresados del Departamento siendo 90% del género femenino y un 10% del género masculino, en las edades comprendidas en un 85% de 22 a 30 años, 12% de 31 a 40 años y un 3% de 41 a 50 años. Del total de encuestas un 59% eran egresados de las promociones 2012 y 2013, el 21% de las promociones 2010 y 2011, el 12% de las promociones 2006 y 2007 y el 8% de las promociones 2008 y 2009.

CAPÍTULO II

2.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 TÉCNICAS

Técnica de muestreo

La investigación se llevó a cabo con profesionales egresados del Departamento de Psicología Industrial de ocho (8) promociones comprendidas del año 2006 al 2013 y por medio del muestreo aleatorio simple donde todos tuvieron la misma oportunidad de participar. Para realizar dicho trabajo se solicitó el apoyo y asesoría del Coordinador y Fundador del departamento quien proporcionó información para contactar a la población. Características de la población seleccionada para la investigación: Profesionales egresados de las promociones del año 2006 al 2013 del Departamento de Psicología Industrial

Técnica de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizaron técnicas como la entrevista, observación y un cuestionario tipo encuesta diseñado con preguntas cerradas de fácil comprensión, los cuales fueron de ayuda para obtener la información necesaria para responder los objetivos planteados.

Los indicadores evaluados fueron los siguientes:

- Oportunidad en el campo laboral
- Desarrollo profesional
- Contexto económico
- Fortalezas y debilidades del departamento
- Conocimientos en el área de recursos humanos
- Formación académica

Técnicas de análisis estadístico de los datos

La información obtenida se tabuló y se presentó de manera gráfica para una fácil comprensión de los resultados.

2.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de información se utilizaron los siguientes instrumentos:

Cuestionario tipo encuesta diseñado con preguntas cerradas de fácil comprensión para dar respuesta a los objetivos planteados al inicio de la investigación, con la asesoría del coordinador y fundador se contactó a los egresados y gracias a los avances de la tecnología se utilizaron herramientas como internet, teléfono, correo electrónico y redes sociales.

La observación fue de mucha utilidad ya que con ello se confirmó información obtenida por medio del cuestionario y el perfil del egresado del departamento.

La entrevista ayudó a complementar la información en los casos donde no pudieron responder el cuestionario enviado, fue necesario utilizar esta técnica de manera personal y telefónica.

CAPÍTULO III

3. PRESENTACIÓN, ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características del lugar y de la población

3.1.1 Características del lugar

El Departamento de Psicología Industrial es la unidad académico administrativa encargado de planificar, organizar, evaluar y controlar los planes y programas de estudio de la Escuela de Ciencias Psicológicas, orientados a la formación teórico práctica de los estudiantes en el campo de aplicación de la Psicología Industrial, para su funcionamiento cuenta con una Coordinación que reporta directamente a la Dirección de la Escuela, con profesores titulares, profesores interinos y auxiliares que llevan a cabo labores de docencia, investigación y extensión.

3.1.2 Características de la población

La población para llevar a cabo la investigación son sesenta y uno (61) egresados del Departamento de Psicología Industrial de las ocho (8) promociones comprendidas entre los años 2006 y 2013.

De los sesenta y un egresados cincuenta y cinco (55) son de género femenino y seis (6) de género masculino, cincuenta y dos (52) están en el rango de 22 a 30 años, siete (7) de 31 a 40 años y dos (2) de 41 a 50 años.

ANÁLISIS CUALITATIVO

La Psicología Industrial se ocupa de entender el comportamiento y de fortalecer el bienestar de las personas en su lugar de trabajo es por ello que en la actualidad ha ganado aceptación e importancia en el manejo del recurso humano en las organizaciones y una muestra de ello es que los egresados del Departamento de Psicología Industrial han logrado posicionarse en el mercado laboral de manera inmediata, a pesar de que únicamente diecinueve (19) estudiantes indicaron tener una

experiencia previa y cuarenta y dos (42) no la tenían, el 72% indicó que le ofrecieron trabajo en el lugar donde realizaron la práctica profesional, el 28% respondió que no les ofrecieron empleo; sin embargo pronto incursionaron en el área de Recursos Humanos, lo cual es una de las fortalezas del Departamento.

En su mayoría los encuestados respondieron que los contenidos académicos impartidos por los docentes del Departamento están acordes a la realidad profesional que encontraron al egresar lo cual les fue útil para incursionar en el campo laboral y desempeñarse como Psicólogos Industriales debido a la preparación recibida, la metodología, los contenidos que están en constante actualización y los docentes son especializados en el área; sin embargo un menor porcentaje respondió lo contrario. Los egresados satisfechos de la preparación recibida equivale al 92% y el 8% no lo están.

En cuanto a los beneficios que han obtenido laborando en Recursos Humanos, el 62% indicó que egresar del Departamento de Psicología Industrial le ha permitido obtener un mejor empleo, mayores beneficios y la remuneración es bastante satisfactoria y llena sus expectativas.

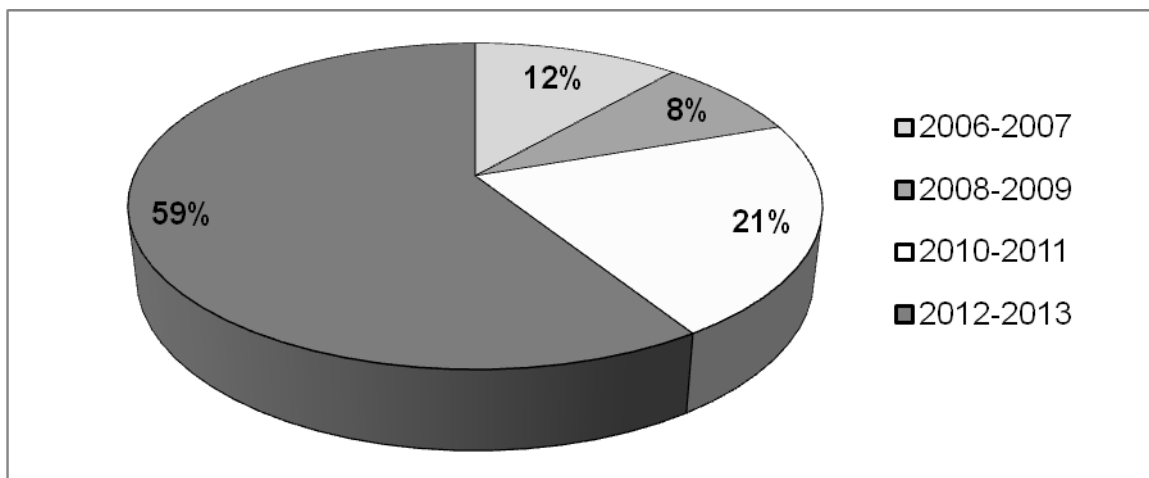
Estos resultados nos dan una clara visión para reafirmar la efectividad y el impacto que tiene el Departamento de Psicología Industrial en la formación de profesionales en este campo de la Psicología.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

GRÁFICA 1

PREGUNTA

¿En qué año egresó del Departamento de Psicología Industrial?



Fuente: Encuesta realizada a 61 profesionales egresados del Departamento de Psicología Industrial.

INTERPRETACIÓN

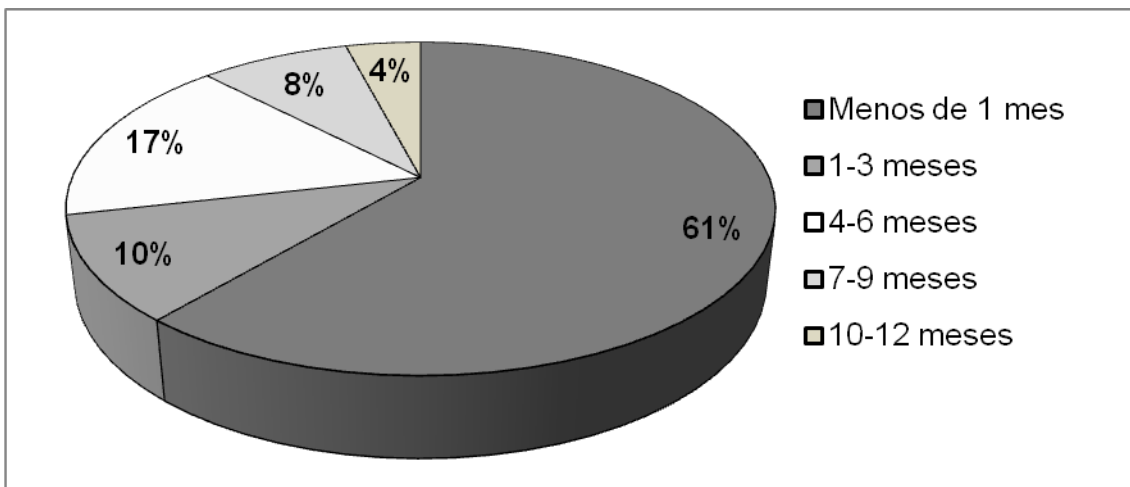
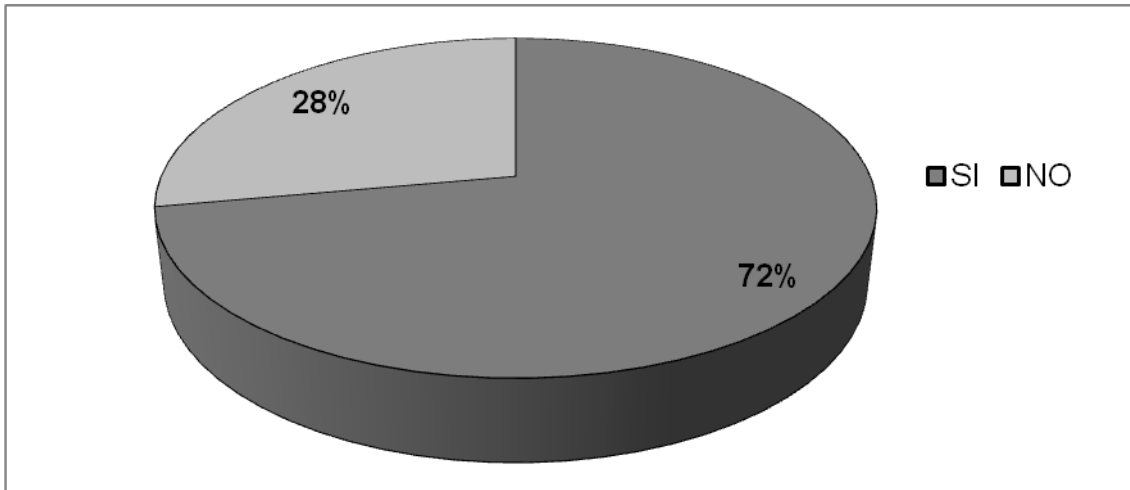
De la muestra tomada correspondiente a las promociones de egresados del Departamento de Psicología Industrial del año 2006 al 2013, el 59% egresó en los años 2012-2013, el 21% en los años 2010-2011, el 12% en los años 2006-2007 y el 8% en los años 2008-2009.

GRÁFICAS 2 y 3

PREGUNTAS

Después de haber egresado del Departamento de Psicología Industrial ¿Consiguió pronto trabajo en el área de Recursos Humanos?

¿En cuánto tiempo consiguió trabajo?



Fuente: Encuesta realizada a 61 profesionales egresados del Departamento de Psicología Industrial.

INTERPRETACIÓN

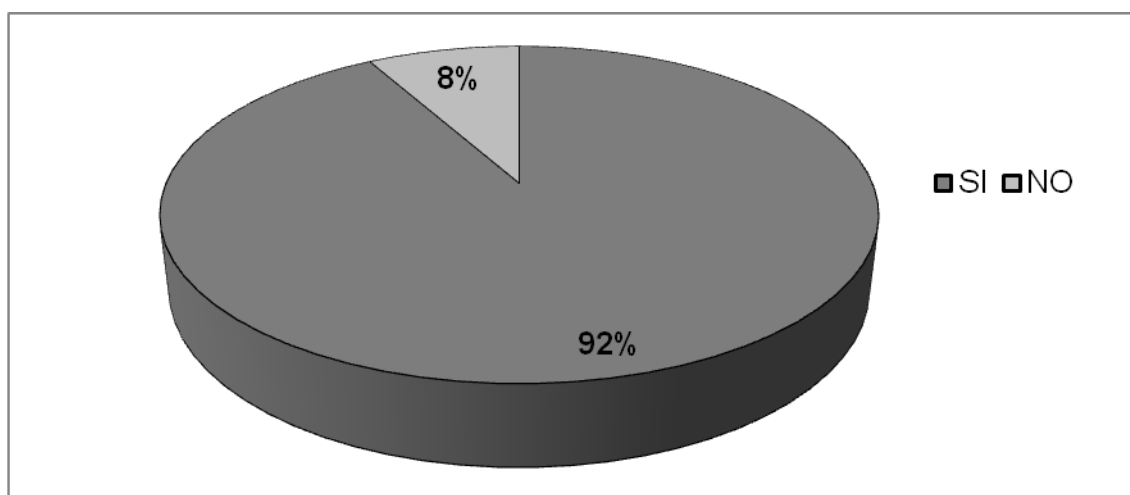
El 72% de egresados respondió que sí consiguió pronto trabajo en el área de Recursos Humanos, incluso algunos de ellos se quedaron laborando en la empresa donde realizaron sus prácticas, un 28% indicó que no le ofrecieron trabajo y tardaron más de 1 año en conseguirlo.

Este 72% que consiguió pronto trabajo en el área de Recursos Humanos tomándolo como universo de un 100%, el 61% respondió que consiguió trabajo en menos de 1 mes, el 10% entre 1 y 3 meses, el 17% entre 4 y 6 meses, el 8% entre 7 y 9 meses y el 4% entre 10 y 12 meses.

GRÁFICA 4

PREGUNTA

¿Considera que la formación recibida en el Departamento de Psicología Industrial le ha sido útil para incursionar en el campo?



Fuente: Encuesta realizada a 61 profesionales egresados del Departamento de Psicología Industrial.

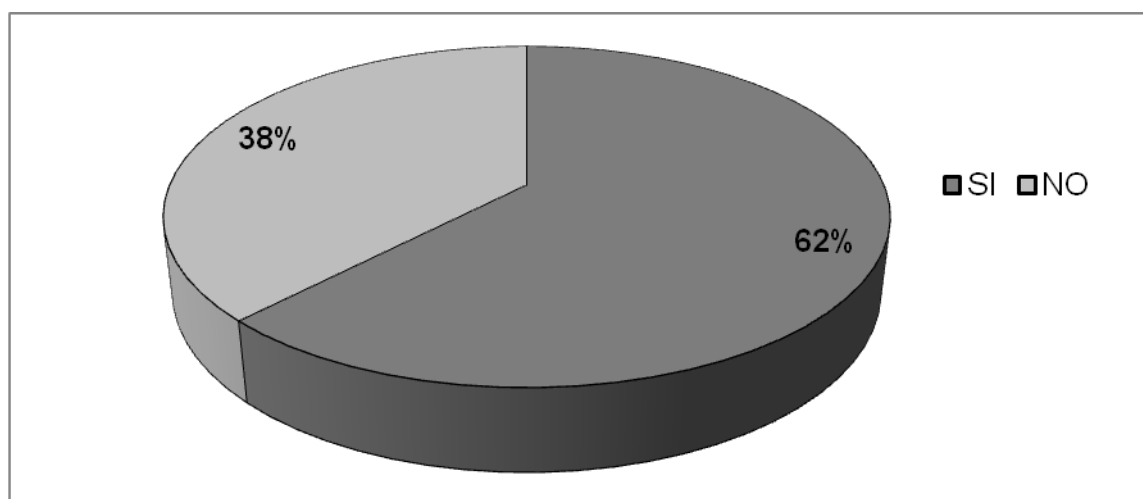
INTERPRETACIÓN

El 92% de egresados considera que la formación recibida en el Departamento de Psicología Industrial les fue de mucha utilidad al momento de laborar, los contenidos curriculares impartidos son actualizados ya que los docentes poseen una amplia experiencia en el área de Recursos Humanos. Un 8% respondió que con la formación recibida les fue fácil incursionar en el mercado laboral.

GRÁFICA 5

PREGUNTA

¿Actualmente labora como Psicólogo Industrial?



Fuente: Encuesta realizada a 61 profesionales egresados del Departamento de Psicología Industrial.

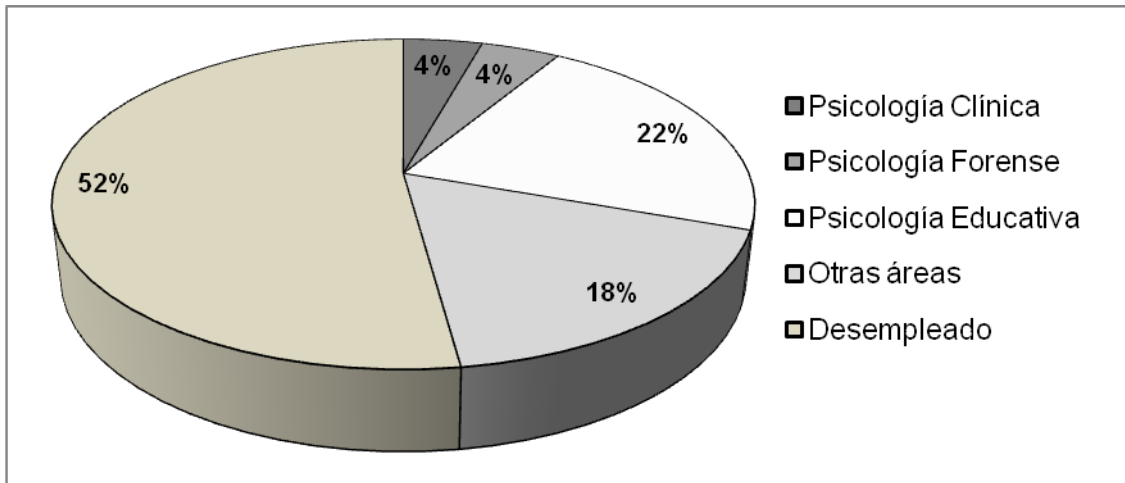
INTERPRETACIÓN

El 62% de egresados respondió que actualmente se encuentra laborando como Psicólogo Industrial y el 38% indica que no se encuentra laborando en Recursos Humanos, esto debido a que tienen una mejor oportunidad en otra área como lo es mercadeo y ventas.

GRÁFICA 6

PREGUNTA

Si no labora como Psicólogo Industrial. ¿A qué se dedica actualmente?



Fuente: Encuesta realizada a 61 profesionales egresados del Departamento de Psicología Industrial.

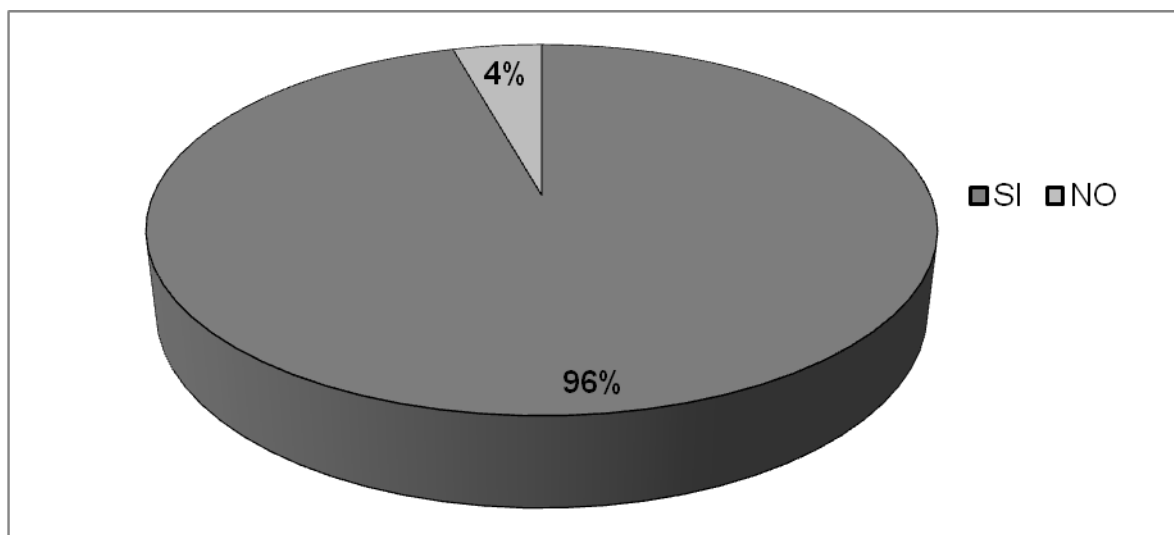
INTERPRETACIÓN

Del 38% de egresados que respondió que no se desempeñan como Psicólogos Industriales tomándolo como universo de un 100% se obtuvo la siguiente información: el 4% se dedica a la Psicología Clínica, el 4% a la Psicología Forense, el 22% a la Psicología Educativa, el 18% labora en otras áreas administrativas, de mercadeo y ventas y el 52% no se encuentra laborando.

GRÁFICA 7

PREGUNTA

¿Se siente satisfecho de ser Psicólogo Industrial?



INTERPRETACIÓN

El 96% de egresados respondió que se encuentran satisfechos con el ejercicio de la profesión de Psicólogo Industrial y el 4% respondió que no es así pues no han tenido la oportunidad de laborar.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

El 72% de egresados del Departamento de Psicología Industrial consiguió pronto trabajo en el área de Recursos Humanos y el 28% no, por lo cual se concluye que la oportunidad laboral ha sido buena.

Para el 92% de egresados la formación profesional recibida en el Departamento de Psicología Industrial le fue útil para incursionar en el mercado laboral y el 8% indicó no fue así.

Actualmente el 62% de egresados del año 2006 al 2013 del Departamento de Psicología Industrial se desempeña como Psicólogos Industriales y el 38% se dedica a otras actividades.

El 38% de egresados que no ejercen la profesión de Psicólogo Industrial se dedican a la Psicología Clínica, Psicología Forense, Psicología Educativa, mercadeo y ventas.

El 96% de egresados están satisfechos con el ejercicio de la profesión de Psicólogo Industrial y el 4% respondió que no lo están.

4.2 RECOMENDACIONES

Al Departamento de Psicología Industrial

Ampliar horario de clases teóricas, actualizar contenido curricular, así como aumentar el número de horas para la práctica profesional; de esta manera ofrecer una mejor preparación para enfrentarse a la realidad laboral y aumentar el porcentaje de los egresados que consiguen empleo en corto plazo.

Estar en constante actualización de contenidos impartidos y metodología didáctica para que a los egresados siempre les sea fácil incursionar el mercado laboral.

Realizar un estricto proceso de selección a manera de dar oportunidad únicamente a estudiantes comprometidos e interesados en ejercer la profesión de la Psicología Industrial.

Continuar con la formación eficaz de profesionales en la rama de la Psicología Industrial y mantener el alto porcentaje de estudiantes satisfechos.

A la Escuela de Ciencias Psicológicas

Continuar apoyando al Departamento de Psicología Industrial, otorgándole un mayor presupuesto para la contratación de más personal docente.

Al estudiante del Departamento de Psicología Industrial

Comprometerse con su formación y preparación, estar dispuestos a ejercitar la autoformación para ser profesionales competentes.

BIBLIOGRAFÍA

CHIAVENATO, Idalberto. *"Gestión del Talento Humano"*. México, D.F. : McGraw-Hill, 2008.

CODOÑER CASTILLO, Luis Mariano. Historia del Departamento de Psicología Industrial. Guatemala : s.n., 2011.

SCHULTZ, Duane P. *Psicología Industrial*. México, D.F. : McGraw-Hill, 1985.

SIEGEL, Laurence. *Psicología de las Organizaciones*. México ,D.F. : Editorial Continental de S.A. de C.V., 1983.

Universidad de San Carlos de Guatemala

<https://www.usac.edu.gt/>. [En línea] Universidad de San Carlos de Guatemala. [Citado el: 27 de Febrero de 2014.]

Universidad del Valle de Guatemala.

<http://www.uvg.edu.gt/>. [En línea] Universidad Del Valle de Guatemala, 06 de 10 de 2012.

Universidad Francisco Marroquín.

<http://www.carrerasuniversitarias.com/universidad-francisco-> [En línea] [Citado el: 23 de Julio de 2012.]

Universidad Galileo.

<http://www.galileo.edu/>. [En línea] Universidad Galileo , 06 de julio de 2012.

Universidad Mariano Gálvez.

<http://www.umg.com.gt/> [En línea] Universidad Mariano Gálvez, 23 de julio de 2012.

Universidad Panamericana de Guatemala.

<http://www.upana.com.gt/> [En línea] Universidad Panamericana de Guatemala, 15 de septiembre de 2012.

Universidad San Pablo de Guatemala.

<http://www.uspg.com.gt/> [En línea] Universidad San Pablo de Guatemala, 02 de agosto de 2012.

Universidad Rafael Landívar.

<https://www.url.edu.gt/Portalurl/->. [En línea] [Citado el: 23 de Julio de 2012.]

USAC, Escuela de Ciencias Psicológicas.

<http://www.usac.edu.gt/archivos/cienciaspscpsicologia.pdf>. [En línea] Escuela de Ciencias Psicológicas USAC. [Citado el: 20 de Agosto de 2013.]

USAC, Facultad de Ciencias Económicas.

http://www.usac.edu.gt/secundario_dua.php?c=5261&f=pgeco. [En línea] USAC. [Citado el: 15 de enero de 2014.]

ANEXOS

ENCUESTA PARA ACTUALIZACIÓN DE DATOS EGRESADOS

La presente encuesta tiene como propósito actualizar la información relacionada con los profesionales egresados del Departamento de Psicología Industrial, con el fin de servir de base a las mejoras que se hagan necesarias en aspectos administrativos y académicos. Le rogamos responder todos los reactivos, sin dejar ninguno en blanco.

I. DATOS GENERALES		
○ Género	F	M
○ Edad	años	
○ ¿En qué año egresó del Departamento de Psicología Industrial?		
○ ¿En qué año se graduó de Psicólogo?		
○ Si aún no se ha graduado ¿En qué año tiene planificado hacerlo?		
II. CAMPO LABORAL		
○ Cuando ingreso al Departamento de Psicología Industrial ¿Ya tenía experiencia en este campo?	Si	No
○ Si su respuesta fue SI ¿Qué puesto desempeñaba? y ¿Cuánto tiempo de experiencia tenía?	Puesto	
	Experiencia	
○ Si su respuesta fue NO ¿Trabajaba en otra área? ¿Qué puesto ocupaba?	Si	No
	Puesto	
○ ¿Le ofrecieron trabajo en la empresa en la que realizó su práctica profesional?	Si	No
○ Si su respuesta fue SI ¿Acepto la oferta que le hicieron?	Si	No
○ Si su respuesta fue NO ¿Por qué?		

<ul style="list-style-type: none"> Después de haber egresado del Departamento de Psicología Industrial ¿Consiguió pronto trabajo en el área? 	Si	No
<ul style="list-style-type: none"> Si su respuesta fue SI, ¿en cuánto tiempo encontró trabajo? 		
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué puesto tenía cuando egresó del Departamento de Psicología Industrial? 		
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué puesto ocupa en la actualidad? 		
<ul style="list-style-type: none"> Considera que la formación recibida en el Departamento de Psicología Industrial le ha sido útil para incursionar en el campo. 	Si	No
<ul style="list-style-type: none"> Los contenidos académicos del Departamento ¿Están acorde a la realidad profesional que encontró? 	Si	No
<ul style="list-style-type: none"> ¿Ser Psicólogo Industrial le ha permitido obtener un mejor trabajo y mayores beneficios laborales? 	Si	No
<ul style="list-style-type: none"> ¿Actualmente labora como Psicólogo Industrial? 	Si	No
<ul style="list-style-type: none"> Si su respuesta fue NO ¿A qué se dedica actualmente? 		
III. DESARROLLO PROFESIONAL		
<ul style="list-style-type: none"> ¿Profesionalmente se siente satisfecho (a) de ser Psicólogo Industrial? 	Si	No
<ul style="list-style-type: none"> ¿Por qué? 		
IV. SITUACIÓN ECONÓMICA		
<ul style="list-style-type: none"> ¿Han mejorado sus ingresos como consecuencia de laborar como Psicólogo Industrial? 	Si	No
<ul style="list-style-type: none"> ¿Llena sus expectativas el nivel salarial que ha alcanzado como Psicólogo Industrial? 	Si	No
V. OTROS		
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué recomendaciones haría para mejorar el perfil de los egresados del Departamento de Psicología Industrial? 		

GLOSARIO

Análisis cualitativo

Conjunto de procedimientos que buscan identificar el tipo de componentes presentes en una muestra de materia. Éste no determina cantidades.

Análisis cuantitativo

Este concepto por su parte hace referencia a una cuantía, una magnitud, una porción o un número de cosas.

Aplicación

Empleo de una cosa o puesta en práctica de los procedimientos adecuados para conseguir un fin.

Aprendizaje

Adquisición de los conocimientos necesarios para ejercer una función en especial un arte o un oficio.

Azar

Asunto probabilístico, teóricamente calculable si se tienen y se conocen los parámetros.

Banco de datos

Es un conjunto de datos que pertenecen al mismo contexto almacenados sistemáticamente para su posterior uso.

Capacitación

Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad.

Clima Organizacional

Conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra. Son unos estilos de dirección, unas normas y medio ambiente fisiológico, unas finalidades y unos procesos de contraprestación. Aunque en su medida se hace intervenir la percepción individual, lo fundamental son unos índices de dichas características.

Cooperación

Colaboración con otro u otros para un mismo fin, la ayuda puede efectuarse de modo unilateral.

Cultura Organizacional

Es la unión de normas, hábitos y valores que de una forma u otra, son compartidos por las personas y/o grupos que dan forma a una institución, y que a su vez son capaces de controlar la forma en la que interactúan con el propio entorno y entre ellos mismos.

Currículo

Es aquel que se aplica al documento normalmente utilizado para presentar la historia personal de un individuo a nivel laboral.

Descongelación

Se trata de un fenómeno complejo que sólo puede ser observado y analizado mediante simulaciones computacionales.

Docencia

Práctica profesional que se dedica y ocupa de impartir algún tipo de enseñanza.

Egresado

Persona que sale de un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios.

Empowerment

Es una herramienta que le otorga a los trabajadores autoridad, crítica y responsabilidad necesarias para llevar a cabo sus labores cotidianas.

Entorno

Conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, profesionales etc., que rodean una cosa o una persona, colectividad o época influyen en su estado o desarrollo.

Entrevista

Es un acto de comunicación oral que se establece entre dos o más personas (el entrevistador y el entrevistado o los entrevistados) con el fin de obtener una información o una opinión, o bien para conocer la personalidad de alguien. En este tipo de comunicación oral debemos tener en cuenta que, aunque el entrevistado responde al entrevistador, el destinatario es el público que está pendiente de la entrevista.

Planeación estratégica

Es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las empresas u organizaciones, con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas. Estos planes pueden ser a corto, mediano o largo plazo.

Estructuración

Es la disposición y orden de las partes dentro de un todo.

Evaluación de desempeño

Es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro.

Formación

El concepto proviene de la palabra latina formatio. Se trata de un término asociado al verbo formar (otorgar forma a alguna cosa, concertar un todo a partir de la integración de sus partes). La formación también se refiere a la forma como aspecto o características externas.

Gestión de Recursos Humanos

Es un proceso que se aplica al crecimiento y la conservación del esfuerzo y las expectativas de los miembros de dicha organización en beneficio absoluto del individuo y de la propia empresa.

Incursión

Penetración momentánea en un sitio nuevo o poco habitual.

Indicador

Es la medición o referente empírico de cualquiera de los aspectos de un factor de calidad que se aplica a una institución o programa. Permite medir el grado de ajuste a los objetivos y criterios de calidad. Diversos indicadores pueden agruparse en un índice.

Inducción de Personal

Consiste en la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los trabajadores de reciente ingreso (puede aplicarse asimismo a las transferencias de personal), durante el período de desempeño inicial.

Institución

Son mecanismos de orden social y cooperación que procuran normalizar el comportamiento de un grupo de individuos (que puede ser reducido o coincidir con una sociedad entera). Las instituciones en dicho sentido trascienden las voluntades individuales al identificarse con la imposición de un propósito en teoría considerado como un bien social, es decir: normal para ese grupo. Su mecanismo

de funcionamiento varía ampliamente en cada caso, aunque se destaca la elaboración de numerosas reglas o normas que suelen ser poco flexibles y moldeables.

Jerarquía

Organización de personas o cosas en una escala ordenada y subordinante según un criterio de mayor o menor importancia o relevancia dentro de la misma.

Mercado de trabajo

Mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo.

Orientación vocacional

Es una ayuda para el estudiante, que permite que tenga un conocimiento de sí mismo en cuanto a sus capacidades, habilidades y aptitudes, de modo que esta ayuda despierte en él un interés vocacional para la elección de su profesión a futuro.

Plan Piloto

Es un proyecto que se lleva a la práctica, normalmente en pocas Escuelas y procurando que sean con características muy diferentes, para luego realizar una evaluación objetiva.

Premisa

Es cada una de las proposiciones anteriores a la conclusión de un argumento. En un argumento válido, las premisas implican la conclusión, pero esto no es necesario para que una proposición sea una premisa: lo único relevante es su lugar en el argumento, no su rol. Al ser proposiciones, las premisas siempre afirman o niegan algo y pueden ser verdaderas o falsas.

Psicología industrial

Es la rama de la psicología aplicada que estudia los métodos de selección, formación, consejo y supervisión de personal en el comercio y la industria de cara a la eficacia en el trabajo. Se suele distinguir en la psicología industrial la psicología organizacional, la de la selección de personal.

Puesto

Espacio que un empleado ocupa en una empresa, institución o entidad desarrollando algún tipo de actividad o empleo por el cual recibe un salario o sueldo específico.

Reclutamiento

Proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización.

Registro

Documento donde se relacionan ciertos acontecimientos o cosas; especialmente aquellos que deben constar permanentemente de forma oficial.

Remuneración

Todo aquello que una persona recibe como pago por un trabajo o actividad realizada.

Salud ocupacional

Actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

Selección

Es un proceso de previsión que procura prever cuáles solicitantes tendrán éxito si se les contrata; es al mismo tiempo, una comparación y una elección.

Tesis

Designación idea la, proposición, etcétera mediante la cual se intenta demostrar una cosa.

Variable

En programación, las variables son estructuras de datos que, como su nombre indica, pueden cambiar de contenido a lo largo de la ejecución de un programa. Una variable corresponde a un área reservada en la memoria principal del ordenador pudiendo ser de longitud.